



PLAN DÉPARTEMENTAL D' ACTIONS DU VAL D'OISE OUTIL-AGES RH

Pour soutenir la compétitivité de l'entreprise





Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi
Direction Départementale du Travail,
de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Val d'Oise

TOUTES LES GÉNÉRATIONS EN ENTREPRISE

Avec l'Europe, les acteurs du Val d'Oise s'engagent

WWW.TOUTES-LES-GENERATIONS-EN-ENTREPRISE.COM

Chef de projet Hakim Kamouche
hakim.kamouche@direccte.gouv.fr

Introduction

Dés l'année 2007, la DDTEFP du Val d'Oise a décliné un plan départemental d'action en faveur du maintien et du retour à l'emploi des seniors,

Ce plan d'action pluriannuel s'appuie sur la compétence et l'expertise de nombreux acteurs sociaux économiques : CCI, GIE, CEEVO, CGPME, MEVO, CRAMIF, CNAV, UGEF, Pôle Emploi, AFPA, APEC, OPCALIA, AVEC, MCC MOBILITES, ARACT, DRTEFP, AMETIF, SISVO, ACMS, les PLIE, la HALDE, QUINTECIA, Collectivités...)

L'ensemble des actions s'inscrit dans une dynamique partenariale et vise à répondre aux besoins des entreprises, des actifs (salariés et demandeurs d'emploi) et des acteurs du département.

Les objectifs :

- Décliner territorialement les politiques européennes et françaises,**
- Constituer un réseau d'acteurs et de compétences publics et privés,**
- Informer et sensibiliser les entreprises, les acteurs, et les actifs,**
- Construire un plan d'actions partagé et opérationnel tenant compte des besoins du territoire.**

Plan d'Action 2010 - Les enjeux

- ➔ **Capitaliser** sur les initiatives mises en place en 2007, 2008, 2009 et les déployer.
- ➔ **Prolonger la dynamique** initiée sur le sujet de l'emploi des seniors,
- ➔ **Maintenir la mobilisation des acteurs**, pour accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'outils de GRH et de gestion des âges notamment dans le cadre la loi de financement de la sécurité sociale 2009 concernant l'emploi des salariés âgés,
- ➔ **Apporter** aux entreprises et aux bénéficiaires des salariés, notamment les plus de 55 ans, **des outils pragmatiques et adaptés aux besoins des entreprises.**

Les action pour 2010 :

- ➔ **Le dispositif OUTIL-AGES RH**
- ➔ **Les Trophées Trajectoires**
« Toutes les Générations en Entreprise »
- ➔ **La rencontre annuelle au Sénat le 13 décembre 2010**

Le dispositif OUTIL-AGES RH 2010

Il comporte deux volets d'accompagnement à destination des entreprises en fonction des attentes exprimées lors de la semaine Outil-ages 2009 :

- ➔ un volet portant sur les outils sur l'ensemble des domaines d'action,
- ➔ un volet portant sur un public spécifique.

Accompagnement à la mise en œuvre de l'accord ou plan d'action pour l'ensemble des salariés

Dans la continuité des actions menées et du guide élaboré en 2009, le dispositif OUTIL-AGES s'est appuyé sur la mobilisation et l'expertise des acteurs suivants :

AMETIF, ARACT, APEC, ASSURANCE RETRAITE, CGPME, Mouvement des entreprises du Val d'Oise, la HALDE, OPCALIA, AGEFOS PME, A COMPETENCE EGALE, ADECCO, PLIE, MIFE, Associations d'insertion...

Les travaux ont été conduits par MCC Mobilités.

- ➔ Durant toute la semaine, les ateliers permettent de partager des connaissances, des expériences et pour agir prendre appui sur les acteurs du territoire.
- ➔ Les ateliers proposés s'appuient sur les travaux des acteurs du territoire, ils livrent des clés de compréhension et permettent des retours d'expérience.
- ➔ 6 ateliers ouverts à tous et deux ateliers ciblés, un pour les instances représentatives du personnel et un pour les responsables RH.

Parcours et pénibilité : Construction de réponses spécifiques pour des salariés exposés à des situations de pénibilité

Lors de la semaine outil-ages RH 2009, les entreprises avaient insisté sur un sujet au cœur de leur préoccupation : celui de l'accompagnement des salariés âgés qui ont été exposés à des conditions de travail pénibles et en particulier ceux qui sont illettrés et pour lesquels les possibilités de reconversions sont difficiles.

Elaboration d'un guide méthodologique à partir d'intervention dans les entreprises partenaires.

L'entretien de seconde partie de carrière

**Rappel des résultats de l'étude d'un
échantillon d'accords et de plans d'action
déposés par
100 entreprises du Val d'Oise**

Domaines d'action	Total (% pour l'ensemble)	PLANS	ACCORDS
Développement des compétences...	71 (69%)	40	31
Anticipation des carrières...	71 (63%)	45	26
Transmission des savoirs et tutorat	60 (58%)	33	27
Amélioration des conditions de travail	56 (53%)	29	27
Aménagement des fins de carrières	52 (53%)	29	33
Recrutement	35 (39%)	20	15
Autre	2		2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien seconde partie carrière :

où la mesure est unique 38 cas

où elle figure parmi d'autres 57 cas

Bilan compétences :

où la mesure est unique 6 cas

où elle figure parmi d'autres 14 cas

Dispositifs formation (DIF, VAE,...) :

où la mesure est unique 4 cas

où elle figure parmi d'autres 5 cas

Non renseigné :

3 cas

Passeport formation :

2 cas

Diffusion offres d'emploi :

1 cas

Développement d'outils internes pilotage GPEC :

1 cas

Rappel du cadre réglementaire

Accord national interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors :

Article 5 : Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

« Chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel, [...], qui suit son 45ème anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à *un entretien de deuxième partie de carrière* destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, sa situation et son évolution professionnelle ».

Le plan national d'action concerté en faveur de l'emploi senior 2006

Adopté le 6 juin 2006, ce plan reprend les dispositions de l'accord interprofessionnel. Inscrit sur la période 2006-2010, ce plan se structure autour de quatre axes d'intervention complémentaires :

favoriser le maintien dans l'emploi des seniors, faire évoluer les représentations socioculturelles, favoriser le retour à l'emploi des seniors, et aménager les fins de carrière.

Il se décline en 31 propositions concrètes parmi lesquelles : informer un large public sur les atouts des seniors, sensibiliser les entreprises à la gestion des âges, ***généraliser la pratique des entretiens de deuxième partie de carrière*** et du bilan de compétences, développer les nouvelles formes d'emploi.

La loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008 en faveur des salariés âgés

Des **dispositions favorables** au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins choisis parmi cette liste fixée par décret (n°2009-560 du 20 mai 2009) :

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

La loi n° 2009 – 1437 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Publiée au J.O du 25 novembre 2009, concrétise au plan légal les orientations des partenaires sociaux prises dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière :

Dans les entreprises ou groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, l'employeur devra organiser pour chacun de ses salariés, dans l'année qui suit son 45ème anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel il informera le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, un bilan de compétences ou une action de professionnalisation.

Rappel des thématiques de l'entretien de deuxième partie de carrière

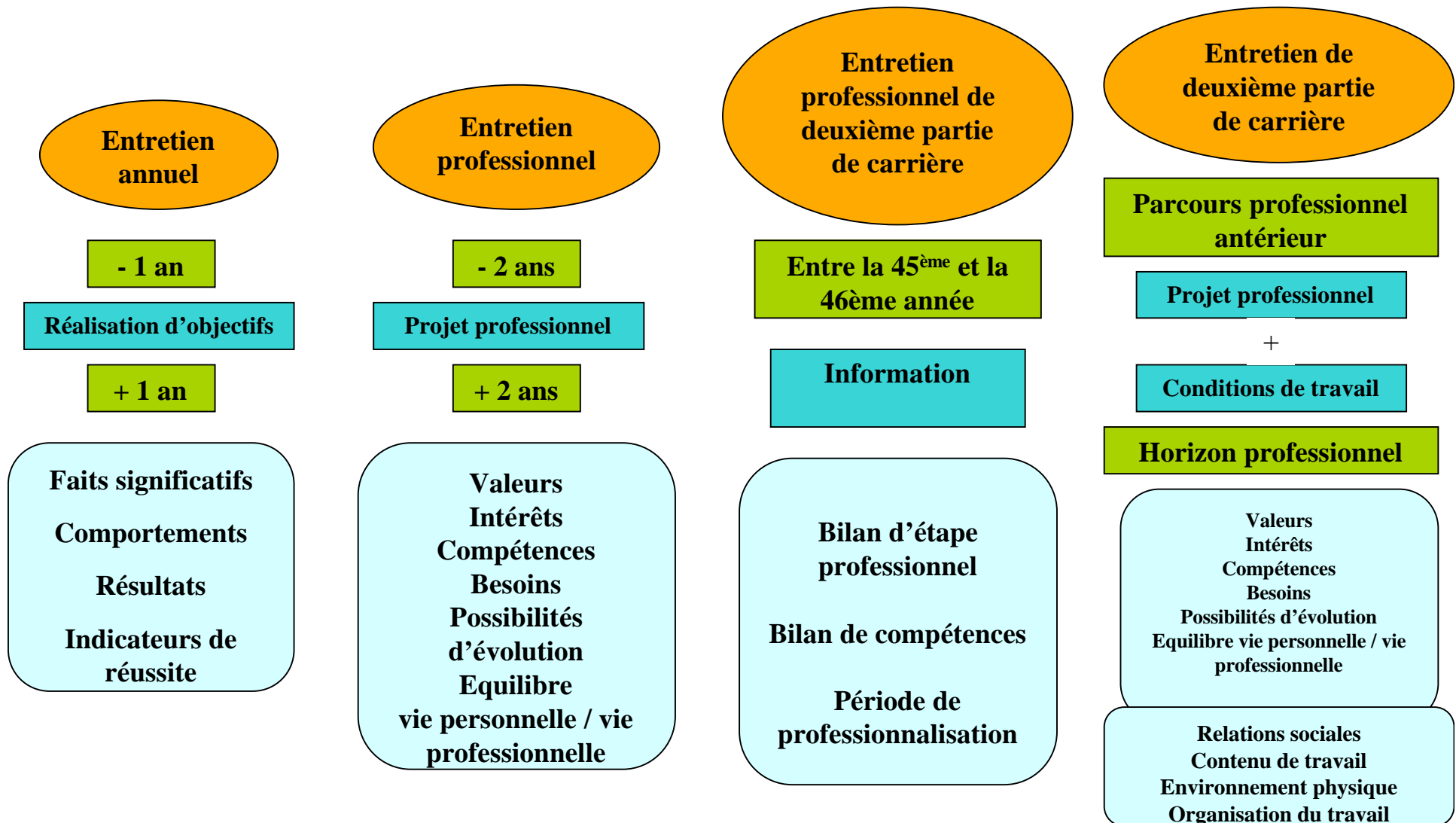
Au cours de l'entretien de 2ème partie de carrière, peuvent être abordés les points suivants :

- ➔ Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation professionnelle, notamment le bilan d'étape professionnel et le bilan de compétences
- ➔ L'identification des objectifs de professionnalisation afin de permettre au salarié de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences,
- ➔ L'identification du ou des dispositifs de formation à mettre en œuvre, le cas échéant, en fonction des objectifs retenus,

- ➔ Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF.
- ➔ Les conditions de réalisation de la formation, en particulier au regard du temps de travail.
- ➔ Les souhaits et possibilités de mobilité du salarié et d'évolution professionnelle.
- ➔ La participation du salarié à des actions de tutorat et de transmission de ses savoir-faire.
- ➔ L'aménagement des conditions de travail (éventuelle inadaptation du poste aux caractéristiques du salarié, aménagement de poste, d'horaires, ou tout autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié).

Différencier et articuler les différents entretiens

	Quel cadre ?	Qui est à l'initiative ?	Qui est concerné ?	Quelle temporalité ?
Entretien d'évaluation	Décision de l'employeur	L'employeur	Au choix de l'employeur	Au choix de l'employeur
Entretien professionnel	Accord national interprofessionnel Accord de branche Accord GPEC de l'entreprise	L'employeur ou le salarié	Ensemble du personnel	Tous les deux ans
Entretien professionnel de deuxième partie de carrière	La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie	L'employeur	Ensemble du personnel dans l'année qui suit leur 45 ^{ème} anniversaire	Entre la 45 ^{ème} année et la 46 ^{ème} année
Entretien de deuxième partie de carrière	Accord national interprofessionnel étendu Accord GPEC de l'entreprise Accord senior	L'employeur ou le salarié	Ensemble du personnel à partir de 45 ans	Tous les 5 ans



Rappel du cadre d'action la gestion des parcours professionnels

Guide outil-ages RH

- ➔ Construire un plan de développement professionnel
 - Compétences tout au long de la vie
 - Santé tout au long de la vie

- ➔ Favoriser l'aménagement des fins de carrière et la transition emploi retraite

Les spécificités de l'entretien de deuxième partie de carrière :

- ➔ Repérer les indicateurs d'employabilité
- ➔ Identifier les facteurs de pénibilité
- ➔ Connaître les actions de l'accord ou plan d'action senior
- ➔ Connaître les dispositifs de formation
- ➔ Connaître les mesures emploi retraite

Les partenaires ressources

Noms - Prénoms	Organismes	Emails
GERMAND-HOUSSAIS Sandrine	Adecco Parcours et emploi	sandrine.germand-houssais @ape.adecco.fr
MAILLET Virginie	AGEFOS PME	vmaillet@agefos-pme.com
LECONTE Christine	GIE des S.A.C.V	sacv.gie@orange.fr
HAMONIC Marie-Claire	MEVO	hamonic@groupe-heloise.com
MAZEAS Rose	MIFE 95 – AVEC	r.mazeas@cergyponoise.reseau-idf.org
SEBBAR Najia	MIFE 95 - AVEC	n.sebbar@cergyponoise.reseau-idf.org
VANDUYSE Isabelle	OPCALIA IDF	isabelle.vanduyse@opcalia-idf.com
NGUYEN Thao	OPCALIA IDF	thao.nguyen@opcalia-idf.com

Animation Mounia CHBANI et Emilie BOLAC

MCC Mobilités

Pour investir dans toutes les générations au travail et développer la performance de votre entreprise le Fond Social Européen (FSE), une ressource dans le financement vos projets.

Pour plus d'information rendez vous sur :

<http://www.europeidf.fr/>